INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Février 2013 | Volume 14, numéro 1

# Les jeunes qui ne sont ni au travail ni aux études : une perspective québécoise

par Marc-André Demers[1]

Au Québec, tout comme dans les pays industrialisés, on dénombre des jeunes qui ne sont ni en emploi ni aux études ni en formation[2]. On désigne ce groupe par le terme NEET. Bien que leur nombre ait diminué de façon importante depuis les 35 dernières années, il est intéressant de les étudier compte tenu des impacts potentiellement négatifs tant sur les individus que sur la société. Dans un premier temps, ce texte expose les fondements de ce concept. Par la suite, un portrait des Québécoises et Québécois âgés de 15 à 29 ans[3] est dressé pour l'année 2012. Puis, l'évolution de ce groupe au cours d'une période de 35 ans est présentée en tenant compte de l'âge et du sexe. En dernier lieu, quelques comparaisons avec le Canada et d'autres pays de l'OCDE permettent de situer le Québec sur le plan national et international.

**Également dans ce numéro :**

Le personnel en ressources humaines dans les entreprises de 200 employés et plus : rémunération globale plus élevée dans le secteur public ..... 8

## Présentation du concept

Le terme NEET est un acronyme de la locution anglophone "Neither in employment, education or training"; le taux de NEET représente donc la proportion des jeunes qui ne sont ni en emploi ni aux études ni en formation[4]. À l'origine, ce terme était utilisé au Royaume-Uni afin d'étudier les difficultés d'intégration au marché du travail des personnes de 16 à 18 ans (Social Exclusion Unit, 1999). Par la suite, le concept a été repris par plusieurs chercheurs et chercheuses et organisations internationales (Quintini et Martin, 2006; OCDE, 2008; EUROFOUND, 2012); la définition de ce concept a donc été élargie. Marshall (2012) a dressé, entre autres, le portrait de ces jeunes pour l'ensemble du Canada pour l'année 2011. Pour plus de détails sur la mesure utilisée dans le texte, vous pouvez consulter la note méthodologique.

Le taux de NEET est un indicateur supplémentaire du marché du travail, il s'ajoute aux taux d'emploi, d'activité et de chômage. Cette mesure est en relation avec le taux de chômage, mais apporte un éclairage additionnel sur la situation des jeunes. En effet, ce dernier ne considère pas les personnes exclues de la population active comme les chômeuses et chômeurs découragés ou les personnes ne pouvant travailler, tandis que le taux de NEET les englobe. Le nombre de NEET est donc habituellement plus élevé que le nombre de personnes au chômage utilisé dans le calcul du taux de chômage.

Le concept de NEET ne fait pas seulement référence à la simple recherche d'emploi, mais à une grande variété de situation. Dans ses travaux, Eurofound (2012) mentionne une typologie comprenant cinq catégories de NEET. La première est composée des chômeuses et chômeurs traditionnels qui se cherchent activement un emploi. Il s'agit du groupe le plus grand. La deuxième catégorie regroupe les personnes non disponibles, c'est-à-dire qu'elles ont des responsabilités familiales ou sont malades. La troisième est constituée des personnes désengagées, soit des personnes ne cherchant pas d'emploi et n'étant pas aux études non plus, tout en n'ayant pas de contraintes ou d'incapacités particulières. La quatrième comprend les chercheurs et chercheuses d'opportunités qui sont à la recherche d'un emploi ou d'une formation qui cadre avec leurs compétences. Enfin, la cinquième catégorie est formée des NEET volontaires, soit ceux et celles qui voyagent ou qui sont activement engagés dans des activités comme l'art, la musique ou l'autoapprentissage[5]. Toutefois, le présent texte

1. L'auteur tient à remercier Marc-André Gauthier de la Direction des statistiques sociodémographiques pour ses commentaires sur la version préliminaire du texte.
2. La formation comprend les programmes « travail-études » (programme coopératif, stage, période d'apprentissage, etc.).
3. Groupe d'âge utilisé par l'OCDE, EUROFOUND et Statistique Canada.
4. En l'absence d'un acronyme reconnu sur le plan international faisant référence à des termes francophones, le présent texte utilise l'acronyme anglophone, et ce, afin d'assurer une certaine uniformité avec les publications d'organismes internationaux (OCDE, EUROFOUND, BIT) et de Statistique Canada. Bien que l'Institut de la statistique du Québec ait traduit le terme NEET, dans sa publication La réalité des jeunes sur le marché du travail en 2006, par les personnes Ni aux études Ni au travail (NINI), ce dernier demeure incomplet puisqu'il n'inclut pas les personnes en formation.
5. Traduction libre de l'auteur.

Déjà 100 ans de patrimoine statistique

Québec

ne traite pas des NEET selon cette typologie puisque les données ne sont pas disponibles; les NEET sont plutôt composés de deux groupes, soit les personnes au chômage et les personnes inactives.

L'hétérogénéité des NEET amène l'indicateur à considérer des groupes vulnérables en même temps que d'autres qui le sont moins. Néanmoins, toutes les personnes considérées comme étant des NEET partagent une même caractéristique qui pourrait affecter à long terme leur performance sur le marché du travail: elles n'accumulent pas de capital humain par les moyens traditionnels que sont l'éducation, la formation et l'emploi (Eurofound, 2012). En effet, plus qu'une perte du potentiel de travail de certains jeunes de 15 à 29 ans, le fait d'être NEET amène son lot de conséquences, tant pour l'individu que pour la société. Se retrouver dans cette situation, selon le type de NEET et la durée, peut mener à la marginalisation sur le marché du travail, à des emplois de mauvaise qualité, à une faible employabilité, à des problèmes de santé physiques et psychologiques et à l'exclusion sociale. Par ailleurs, les coûts économiques associés à la prise en charge par l'État de ces différents problèmes sociaux peuvent être aussi non négligeables. En effet, Eurofound (2012) évalue à plus de 100 milliards de dollars le coût de ce phénomène pour 26 pays européens étudiés, soit près de 1 % du produit intérieur brut (PIB) combiné de ces pays. Ce montant prend en compte les dépenses publiques associées aux NEET (assurance-emploi, aide financière aux personnes ayant un handicap, etc.) et le manque à gagner de ces jeunes dans l'économie (salaire perdu, impôt non payé, etc.) comparativement aux jeunes qui ne sont pas dans cette situation.

## On compte 200 000 jeunes NEET au Québec

En 2012, au Québec, on dénombre 200 000 jeunes de 15 à 29 ans qui n'occupent pas de travail rémunéré et qui ne sont inscrits dans aucun établissement d'enseignement. Ce nombre représente presque 15 % de l'ensemble de la population des 15-29 ans (tableau 1). Lorsqu'on regarde la répartition des NEET, on constate que la majorité sont inactifs (112 000) plutôt qu'en recherche d'emploi (89 000). Il faut dire, cependant, que la majeure partie des jeunes sont soit aux études (711 000), soit en emploi (586 000).

Tableau 1

**Répartition des personnes âgées de 15 à 29 ans selon leur statut, Québec, 2012**

| | Total[1] | NEET | | | Étudiant[2] | Travailleur[3] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | Chômeur | Inactif | | |
| | k | | | | | |
| **Ensemble** | **1 496,3** | **200,1** | **88,5** | **111,5** | **710,8** | **585,5** |
| Hommes | 761,3 | 112,4 | 61,0 | 51,4 | 340,2 | 308,7 |
| Femmes | 735,0 | 87,6 | 27,5 | 60,1 | 370,6 | 276,8 |
| 15-19 ans | 473,1 | 36,9 | 14,3* | 22,6* | 378,0 | 58,2 |
| 20-24 ans | 509,6 | 72,0 | 36,2 | 35,8 | 248,4 | 189,2 |
| 25-29 ans | 513,6 | 91,2 | 38,1 | 53,2 | 84,4 | 338,0 |
| | % | | | | | |
| **Ensemble** | **100,0** | **13,4** | **5,9** | **7,5** | **47,5** | **39,1** |
| Hommes | 100,0 | 14,8 | 8,0 | 6,8 | 44,7 | 40,6 |
| Femmes | 100,0 | 11,9 | 3,7 | 8,2 | 50,4 | 37,7 |
| 15-19 ans | 100,0 | 7,8 | 3,0* | 4,8* | 79,9 | 12,3 |
| 20-24 ans | 100,0 | 14,1 | 7,1 | 7,0 | 48,8 | 37,1 |
| 25-29 ans | 100,0 | 17,8 | 7,4 | 10,4 | 16,4 | 65,8 |

* Coefficient de variation se situant entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.
1. Total des *NEET*, des étudiants et des travailleurs.
2. Temps plein et partiel, au travail ou non.
3. Comprend les employés et les travailleurs autonomes, qui ne sont pas aux études.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### Note méthodologique

L'indicateur NEET calcule la proportion de jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi ni aux études ni en formation. Les données proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Afin d'établir des comparaisons avec d'autres pays et avec le Canada, seuls les trois premiers mois de l'année civile sont retenus. Par ailleurs, le concept d'étudiant diffère légèrement de celui généralement utilisé dans l'EPA. Lors du calcul de l'indicateur, les personnes fréquentant « d'autres écoles » sont exclues de la population étudiante. Les jeunes considérés en emploi sont les personnes qui n'étudient pas et qui ont fait un travail dans le cadre d'un emploi ou sont des travailleurs autonomes n'étant pas aux études. Pour leur part, les jeunes NEET sont composés des personnes au chômage et des personnes inactives. Les chômeuses et chômeurs sont les personnes qui n'étudient pas et qui sont sans emploi, mais qui en recherchent un activement. Les personnes inactives sont les personnes qui n'étudient pas et qui ne sont ni en emploi ni au chômage. Ces concepts de même que cette période de référence sont utilisés par l'OCDE (2012) pour calculer le taux de NEET canadien.

$$\text{Taux de NEET} = \frac{\text{Total de jeunes NEET (chômeurs et inactifs)}}{\text{Total de la population des jeunes}}$$

Bien que les hommes soient légèrement plus nombreux dans la population des 15-29 ans (50,9 %), ils représentent 56 % des NEET. Cette part plus importante chez les hommes se traduit dans le taux de NEET qui est plus élevé (15 %) que celui observé chez les femmes (12 %). Chez les personnes aux études, la proportion des femmes (50,4 %) est plus élevée que celle notée chez les hommes (44,7 %), tandis que du côté des travailleurs, la part des hommes (40,6 %) est plus forte que celle des femmes (37,7 %). En nombre, il y a presque 100 000 jeunes femmes de plus qui sont aux études.

Du côté des NEET, on constate que les hommes sont plus nombreux dans la catégorie des « chômeurs » que dans la catégorie des « inactifs », alors que c'est l'inverse chez les femmes. Le nombre de personnes au chômage est beaucoup plus important chez les hommes que chez les femmes (61 000 c. 28 000).

## L'âge influence la composition du groupe des NEET

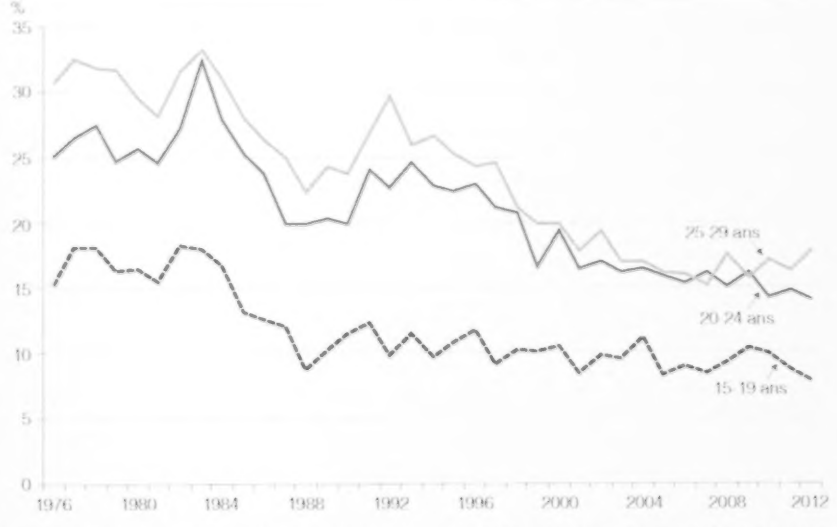
L'analyse selon les sous-groupes d'âge montre que le nombre de NEET croît avec l'âge. En 2012, celui-ci s'élève à 37 000 chez les 15-19 ans, double chez les 20-24 ans (72 000) et atteint plus de 90 000 chez les 25-29 ans. Comme l'âge obligatoire de fréquentation scolaire est de 16 ans[6] et que l'âge le plus fréquent pour terminer ses études secondaires est de 17 ans (MEQ, 2004), la très grande majorité des jeunes de 15 à 19 ans ont encore le statut d'étudiant. Le tableau 1 indique que le nombre d'étudiants et d'étudiantes diminue avec l'âge, passant de 378 000 pour les 15-19 ans à 248 000 pour les 20-24 ans et à seulement 84 000 pour les 25-29 ans. À l'intérieur de leur catégorie d'âge, ils comptent respectivement pour 80 %, 49 % et 16 % de la population des jeunes. Ainsi, le taux de NEET passe de 8 % chez les 15-19 ans, à 14 % chez les 20-24 ans, puis à 18 % chez les 25-29 ans.

On constate que le taux de NEET est plus élevé chez les 25-29 ans (18 %) que chez les 20-24 ans (14 %). On aurait pu s'attendre au contraire étant donné que les jeunes de 25 à 29 ans ont habituellement plus de responsabilités financières, ayant généralement quitté le domicile parental. En fait, la proportion de personnes au chômage est similaire dans les deux groupes, alors que la part des personnes inactives est plus importante chez les 25-29 ans (10 %) que chez les 20-24 ans (7 %). Plus précisément, la part des femmes inactives est en moyenne de 8 % dans la population des 20-24 ans, alors qu'elle s'élève à 12 % chez les plus âgées; quant à la part des hommes inactifs, elle ne varie pas d'un groupe à l'autre (moyenne des cinq dernières années; données non présentées). Cela pourrait s'expliquer en partie par le fait que la garde d'un enfant en très bas âge[7] pousse temporairement des mères au chômage vers l'inactivité après l'accouchement.

Au cours de la période 1976 à 2012, le taux de NEET diminue de façon notable, et ce, dans les trois sous-groupes d'âge (figure 1). Le taux des 15 à 19 ans, qui était de 15 % en 1976, atteint son plus bas niveau (8 %) en 2012. Chez les 20-24 ans, un fléchissement encore plus important est noté (– 11 points) alors que le taux passe de 25 % à 14 %; il s'agit aussi du plus bas taux enregistré depuis 1976. C'est toutefois du côté des 25-29 ans qu'on observe la plus importante diminution (– 13 points) du taux au cours de la période, lequel se fixe en 2012 à 18 %. Contrairement aux autres groupes, il ne s'agit pas du taux le plus faible de la série chronologique. En effet, ce taux est relativement plus élevé qu'en 2007 (15 %) alors qu'il était à son plus bas depuis 1976. Après un repli constant depuis 1992, le taux de NEET de ce groupe montre une certaine stabilité depuis 2008. Comme cette dernière débute avant la récession[8], il est pour l'instant difficile d'associer ce changement uniquement à la crise économique d'autant plus que le taux de NEET dans les autres groupes d'âge commence à se replier dès l'année 2010.

L'analyse de l'évolution du taux de NEET montre qu'il augmente généralement durant les récessions, notamment chez les jeunes de plus de 20 ans. On note toutefois que l'effet des cycles économiques sur le taux de NEET a été moins important en 2009 en comparaison des récessions du début des années 1980 et 1990[9]. Dans le cas des 25-29 ans, le taux de NEET diminue au cours de l'année 2009, mais augmente par la suite.

Figure 1
**Évolution du taux de NEET selon le sous-groupe d'âge, Québec, 1976-2012**



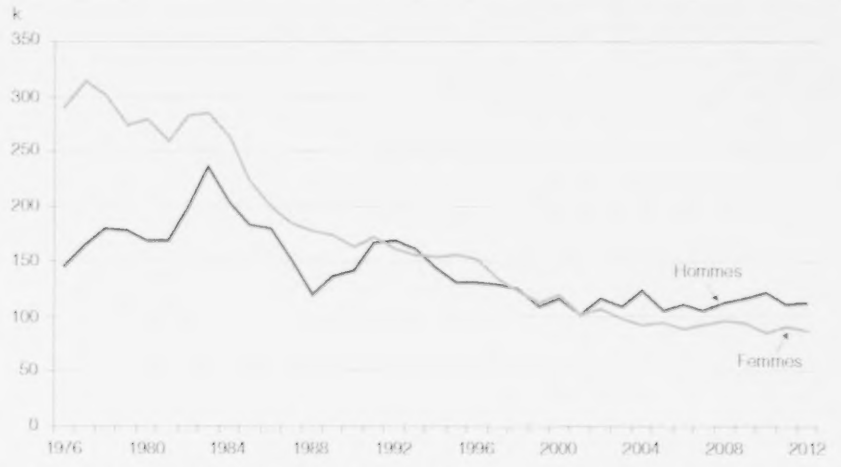

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

6. Loi sur l'instruction publique, L.R.Q., c. I-13.3, art. 14
7. Les femmes du groupe des 25-29 ans ont le taux de fécondité le plus élevé de toutes les Québécoises. Celui-ci est plus de deux fois plus élevé que le taux des 20-24 ans. En 2010, on comptait 113 naissances de mères entre 25 et 29 ans sur 1 000 contre 50,1 pour celles de 20-24 ans. [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/402.htm].
8. Notons que les données de référence utilisées sont celles des trois premiers mois de l'année civile. Ainsi, le ralentissement qui a débuté à la fin de l'année 2008 n'a pas d'effet sur les résultats de cette année.
9. En fait, le recul de l'emploi au Québec lors de la récession en 2009 (– 0,8 %) était moins prononcé que celui observé en 1982 (– 5,4 %) et en 1991 (– 1,8 %).

## Les femmes sont maintenant minoritaires dans la population de NEET

De façon générale, le nombre de NEET féminins suit une tendance baissière très marquée entre le milieu des années 1970 et la fin des années 1990 (figure 2). En effet, au début de la période étudiée, on comptait presque 300 000 NEET féminins contre moins de 100 000 depuis le début des années 2000. La décennie 2000 affiche par ailleurs une relative stabilité. La situation chez les hommes est, par contre, plus contrastée alors que les effets de récession du début des années 1980 et 1990 ressortent nettement sur la figure 2, à savoir des hausses importantes du nombre de NEET. Lors des reprises économiques subséquentes, un recul du nombre de NEET masculins est observé. Ces baisses sont observables jusqu'à la fin des années 1990. Par la suite, on assiste à des fluctuations d'ampleur modérée. Un des points marquants des tendances historiques que l'on doit soulever ici est l'évolution de l'écart femmes-hommes quant au nombre de NEET. Comme le montre la figure 2, celui-ci était très élevé et en défaveur des femmes, tandis que depuis le début des années 2000, la situation s'est inversée.

Figure 2
**Évolution du nombre de NEET selon le sexe, Québec, 1976-2012**




Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Ce changement notable peut s'expliquer par le fait que la part des femmes inactives dans la population des jeunes diminue durant la période 1976-2012 (données non présentées) poussant le nombre de femmes NEET vers le bas, alors que chez les hommes, une légère hausse de cet indicateur est notée au cours des dernières années. Cette tendance chez les femmes est observable dans tous les sous-groupes d'âge. De plus, comme l'écart entre les hommes et les femmes quant à la proportion de personnes au chômage est resté relativement stable depuis 1976, le changement observé dans le nombre de NEET selon le sexe est attribuable à la diminution des femmes inactives.

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail de même qu'une plus grande scolarisation chez celles-ci pourraient expliquer aussi ce revirement. En effet, il est bien connu que les femmes ont augmenté de façon importante leur participation sur le marché du travail depuis 1976 (ISQ, 2011). Elles affichent également un taux de décrochage scolaire moins élevé que celui de leurs homologues masculins au secondaire et sont plus nombreuses en proportion à accéder à des études collégiales ou universitaires (MELS, 2011); elles présentent, en 2009-2010, un taux d'accès au cégep qui est supérieur de 18 points à celui des hommes, et dans le cas de l'université, d'environ 15 points (MELS, 2011).

## En 2012, le taux de NEET des jeunes québécois est similaire à celui de leurs homologues canadiens

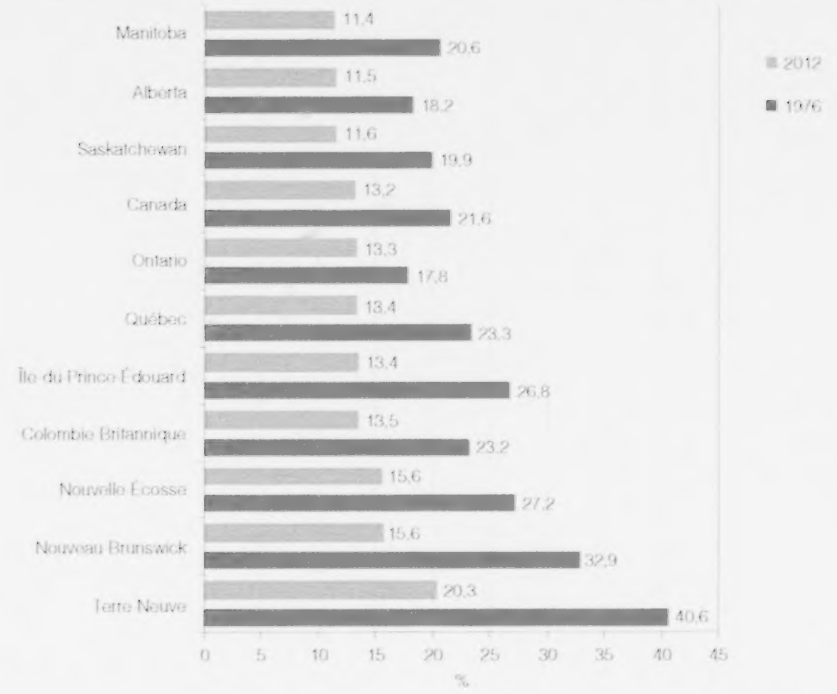
En 2012, le taux de NEET chez les jeunes de 15 à 29 ans au Québec (13,4 %) se situe en milieu de peloton par rapport aux autres provinces (figure 3). Il est plus faible qu'à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, mais similaire à celui de la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Ontario. Enfin, le taux québécois est plus élevé que celui de la Saskatchewan, de l'Alberta et du Manitoba.

À quelques variations près, le portrait est le même pour l'année 1976 : le taux de NEET du Québec se fixait à 23 % alors que celui du Canada était de 22 %. Par ailleurs, on constate une diminution dans toutes les provinces durant la période, la plus grande s'observant à Terre-Neuve (– 20,3 points) et la plus petite, en Ontario (– 4,5 points).

En comparant le Québec avec l'Ontario et le reste du Canada[10], on s'aperçoit que les taux de NEET de ces régions sont très semblables en 2012 (autour de 13 %). Le Québec et l'Ontario, comptant pour environ 62 % de la population des jeunes canadiens âgés entre 15 et 29 ans, influencent grandement le taux national. À titre d'exemple, les provinces atlantiques qui affichent généralement les plus hauts taux de NEET ne représentent que 6 % de la population des 15-29 ans. Toutefois, l'analyse de l'évolution des taux de NEET de ces trois régions présente certaines différences.

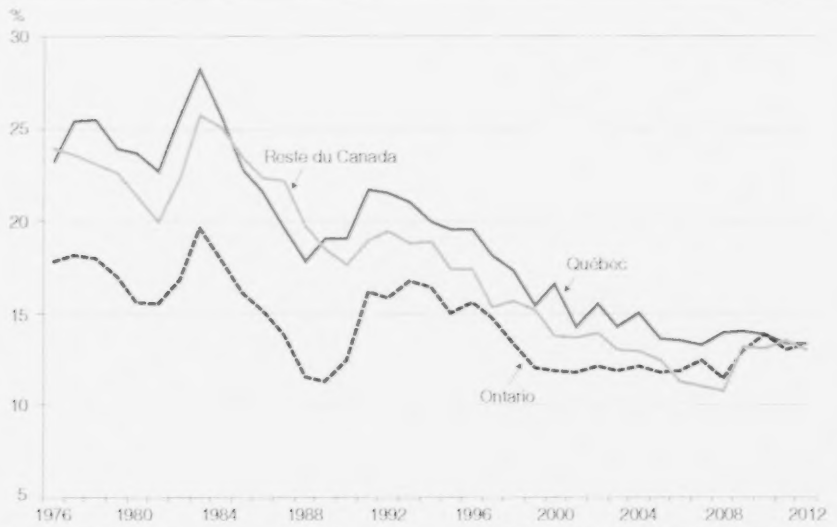
10. Comprend le reste des provinces, soit la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.

Figure 3
**Taux de NEET selon la province canadienne, 1976 et 2012**




Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4
**Évolution du taux NEET selon la région, 1976-2012**




Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

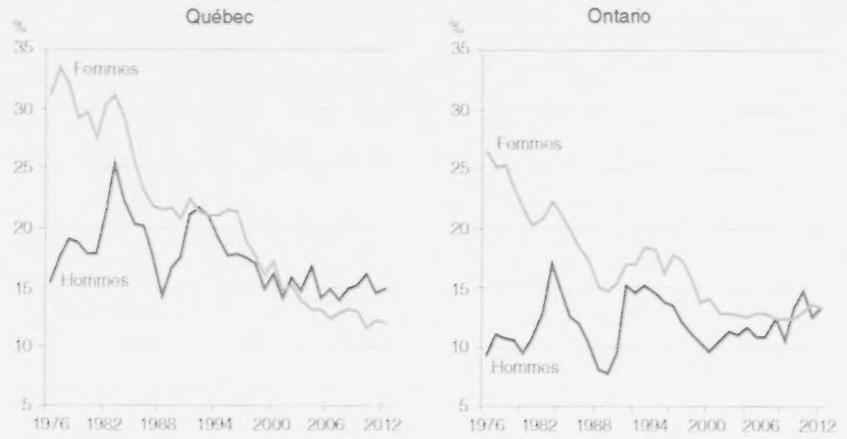
## Le taux de NEET des Québécois et Québécoises a peu changé lors de la récession de 2009

Les jeunes de l'Ontario et du reste du Canada affichent des taux de NEET souvent moins élevés que ceux du Québec avant la fin de la décennie 2000 (figure 4). L'écart moyen au cours de la période 2000-2008 s'élève entre 2 et 3 points selon la région observée, alors que pour la période 1976-1999, il s'élève à 6 points pour l'Ontario et 3 points pour le reste du Canada. Au cours des dernières années de la période étudiée, la diminution des écarts constatée s'est produite dans un contexte conjoncturel. De fait, le taux de NEET du Québec a peu varié lors de la récession de 2009 comparativement aux autres régions qui voient le leur grimper d'environ 2 points et se fixer au-dessus de la barre des 13 %. Une reprise de l'emploi plus rapide au Québec qu'ailleurs au Canada, à la suite de la récession, a contribué à la réduction de ces écarts. Comme le taux du Québec continue de fléchir lentement depuis 2009, les écarts avec ces régions sont historiquement les plus bas, se chiffrant désormais à moins de 1 point de pourcentage.

Par ailleurs, lorsqu'on examine les taux de NEET en fonction du sexe et des régions, on remarque une différence intéressante. En effet, au Québec, tout comme pour le nombre (figure 2), le taux de NEET des hommes, qui est plus faible que celui des femmes jusqu'en 2002, devient par la suite supérieur à ce dernier (figure 5). Toutefois, cet avantage des femmes québécoises ne s'observe pas dans les autres régions étudiées; les jeunes canadiennes et ontariennes affichent généralement des taux de NEET plus élevés que leurs homologues masculins au cours de la période étudiée, et ce, même si les écarts s'amenuisent depuis 1976. En 2012, les femmes du reste du Canada affichent un taux de 14,6 % alors que celui des hommes est de 11,5 % (données non présentées). Pour ce qui est des Ontariennes, leur taux de NEET est égal à celui des hommes en 2012, mais ce rapprochement semble attribuable à l'augmentation que ces derniers ont connue de leur taux de NEET au cours de la récession. En somme, depuis que le taux de NEET des Québécoises est inférieur à celui des hommes (2002), soit un écart négatif moyen de 3,1 points, celles-ci sont en meilleure position par rapport aux hommes que leurs compatriotes ontariennes et canadiennes qui présentent un écart positif de 1 à 2 points au cours de la même période.

Figure 5

**Évolution du taux de NEET selon la région et le sexe, Québec et Ontario, 1976-2012**




Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En ce qui a trait aux groupes d'âge, le Québec ne présente pas de différences marquées avec l'Ontario et le reste du Canada par rapport à l'évolution du taux de NEET. Après avoir comparé le taux de NEET québécois avec celui des régions canadiennes, il serait intéressant de l'opposer avec ceux d'autres pays afin de mieux situer la position relative du Québec. Les données de l'OCDE les plus récentes pour les NEET de 15 à 29 ans sont celles de l'année 2010.

## Le taux de NEET du Québec se situe en deçà de la moyenne de l'OCDE

En 2010, le taux du Québec (13,8 %) est inférieur de 2 points à la moyenne de l'OCDE (15,8 %) (figure 6 et tableau 2). Le même écart est constaté avec le plus important partenaire économique du Canada, soit les États-Unis (16,1 %). Aussi, on enregistre une différence de 2 à 3 points par rapport au Royaume-Uni et à la France. Parmi les pays présentant des taux plus bas que celui du Québec, on trouve, entre autres, l'Allemagne (12,0 %), la Suède (10,3 %) et la Norvège (8,5 %).

L'Espagne (23,7 %) et l'Italie (23,0 %) affichent des taux parmi les plus élevés dans les pays observés, alors que la Grèce présente une proportion de NEET (18,3 %) inférieure à ces deux pays (se situant à seulement 2,5 points au-dessus de la moyenne de l'OCDE). La comparaison des taux de NEET de ces pays avec le taux de chômage des jeunes pour la même période permet de constater les différences entre ces deux mesures. Ainsi, les taux de chômage[11] des jeunes de 15 à 29 ans de ces trois pays s'élèvent à 21,4 % (Italie), à 22,3 % (Grèce) et à 31,8 % (Espagne) au premier trimestre de 2010 (données non présentées). Les résultats montrent bien que ces deux indicateurs ne représentent pas les mêmes réalités des jeunes sur le marché du travail. En effet, l'analyse du taux de chômage laisse croire que les jeunes espagnols sont en moins bonne posture que leurs homologues grecs et italiens, affichant un taux supérieur de 10 points, et que les deux autres groupes sont dans une situation semblable. L'étude du taux de NEET, en 2010, de ces pays montre pour sa part que la situation des jeunes espagnols et italiens est semblable (enregistrant des taux parmi les plus élevés) alors que les Grecs s'en sortent mieux avec des taux presque comparables à ceux de plusieurs économies occidentales.

À première vue, un taux de NEET de 24 % en Espagne présente un portrait préoccupant, certes, mais moins alarmant qu'un taux de chômage de près de 32 %. Cependant, le taux de NEET ne tient pas compte du fait qu'un étudiant ou une étudiante peut avoir à travailler pour payer ses études et subvenir à ses besoins fondamentaux. Une personne aux études cherchant sans succès du travail ou une personne au chômage s'inscrivant à une formation à temps partiel pour élargir ses possibilités d'emploi sont des types de personnes en situation difficile, mais qui sont ignorés par cet indicateur. Tout de même, on peut considérer que quelqu'un qui étudie contribue à son développement et améliore ses perspectives d'emploi futures.

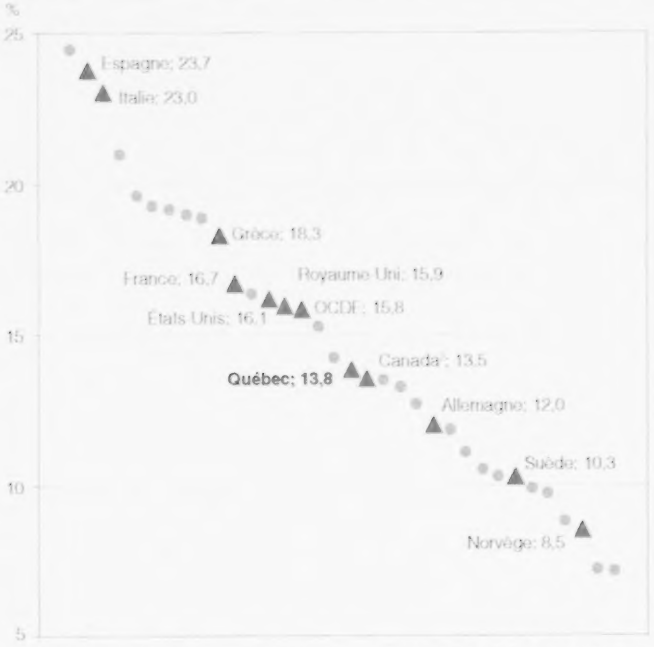
## En conclusion...

Le concept de NEET jette un éclairage nouveau sur des jeunes qui font partie d'un groupe très varié. L'analyse des NEET selon le sexe, l'âge, l'évolution dans le temps et la région permet d'établir certains constats intéressants. Tout d'abord, on remarque que le nombre de NEET n'est pas réparti également dans les trois sous-groupes d'âge, mais qu'il augmente lors du passage à un sous-groupe plus âgé. Du côté des différences hommes-femmes, on note, dans les taux de NEET de 2012, un écart en faveur des femmes. Toutefois, un regard sur l'évolution de cet indicateur depuis 1976 montre que ces dernières ont présenté un taux de NEET plus élevé par rapport aux hommes jusqu'au début des années 2000. Par ailleurs, le Québec affiche maintenant un taux très semblable à celui de l'Ontario et du reste du Canada; la dernière récession a notamment accéléré la réduction des écarts avec ces régions. Enfin, même si les jeunes Québécois et Québécoises voient leur taux de NEET (13,4 %) – déjà moins important que dans d'autres pays industrialisés – tendre vers le bas, certains risquent malgré tout, à différents degrés évidemment, de se désengager du marché du travail.

11. Les données rendues publiques par l'OCDE présentent seulement le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans et non de 15 à 29 ans. Ce sont les données d'Eurostat qui ont été utilisées afin de compiler ces taux. Données extraites le 25 janvier 2013 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database].

Figure 6

**Comparaison des taux de NEET des jeunes de 15 à 29 ans dans les pays de l'OCDE[1], 2010**




1. Afin de faciliter la lecture, seuls certains pays sont identifiés. Les taux de la Turquie (36,6 %) et d'Israël (27,4 %) ne sont pas présentés.
2. Canada sans le Québec.

Sources : OCDE (2012).
Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2010, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2

**Taux de NEET selon le pays[1], OCDE, 2010**

| | % | | % |
|---|---|---|---|
| Allemagne | 12,0 | Italie | 23,0 |
| Australie | 11,8 | Japon | 9,9 |
| Autriche | 11,1 | Luxembourg | 7,1 |
| Belgique | 14,2 | Mexique | 24,4 |
| Brésil[2] | 19,6 | Norvège | 8,5 |
| Canada | 13,5 | Nouvelle-Zélande | 16,3 |
| Corée | 19,2 | OCDE | 15,8 |
| Danemark | 10,5 | Pays-Bas | 7,2 |
| Espagne | 23,7 | Pologne | 15,2 |
| Estonie | 19,1 | Portugal | 13,5 |
| États-Unis | 16,1 | République slovaque | 18,8 |
| Finlande | 12,6 | République tchèque | 13,2 |
| France | 16,7 | Royaume-Uni | 15,9 |
| Grèce | 18,3 | Slovénie | 8,8 |
| Hongrie | 18,9 | Suède | 10,3 |
| Irlande | 21,0 | Suisse | 9,7 |
| Islande | 10,3 | Turquie | 36,6 |
| Israël | 27,4 | | |

1. En ordre alphabétique.
2. L'année de référence pour le Brésil est 2009.

Source : OCDE, 2012.

## Bibliographie


EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION (EUROFOUND) (2012). *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 158 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2011). *État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2011*, Québec, 50 p.

MARSHALL, Katherine (2012). « Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 24, n° 2, 17 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS) (2011). *Indicateurs de l'éducation – Édition 2011*, Québec, 142 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (MEQ) (2004). *Le cheminement des élèves, du secondaire à l'entrée à l'université*, Québec, 44 p.

OCDE (2012). *Regards sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, 565 p.

OCDE (2008). Perspectives de l'emploi 2008, Paris, 508 p.

QUINTINI, Glenda, et Sébastien MARTIN (2006). "Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries", *OECD Social, Employment and Migration working papers*, no 39, Paris, 69 p.

SOCIAL EXCLUSION UNIT (1999). *Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds Not in Education, Employment or Training*, Londres, Her Majesty's Stationery Office (HMSO), 123 p.

# Le personnel en ressources humaines dans les entreprises de 200 employés et plus : rémunération globale plus élevée dans le secteur public

par Claude Vecerina

Le présent article porte sur la rémunération globale de certains emplois reliés au domaine des ressources humaines selon deux ventilations principales : secteurs public et privé. Le secteur privé est également découpé selon la taille de l'entreprise, l'activité économique et la région métropolitaine de recensement. Les données proviennent de la collecte 2011 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'univers de l'ERG, constitué des entreprises d'au moins 200 employés et des municipalités de 25 000 habitants et plus, compte environ 890 entreprises et touche une population totale estimée à environ 955 000 employés réguliers à temps plein[1].

Trois groupes de base (emplois) de la *Classification nationale des professions* (CNP 2006) sont analysés. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Elle répartit les professions en fonction du niveau de compétence et du domaine d'activité et permet de classifier tous les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée, définie pour chacun des 520 groupes de base (code à quatre chiffres). Voici la liste des emplois retenus :

0112 - Directeur des ressources humaines;

1121 - Spécialiste des ressources humaines;

1223 - Agent du personnel et recruteur.

Selon l'information provenant d'Emploi-Québec (Information sur le marché du travail [IMT]), environ 31 500 employés à l'échelle du Québec occupaient l'un de ces emplois en 2011, la plupart à temps plein. Les personnes œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus se chiffrent à 13 870, soit 44,0 % de l'ensemble[2]. Parmi les 13 870, 11 560 avaient un statut d'emploi permanent et travaillaient normalement 30 heures ou plus. Le tableau 1 présente le profil de l'effectif pour les emplois analysés.

Tableau 1

**Nombre de personnes en emploi au Québec pour certains emplois de la *Classification nationale des professions* (CNP), 2011**

| | Employés | | |
|---|---|---|---|
| | Ensemble | | Réguliers à temps plein |
| Source | IMT | ERG | |
| Période de référence | 2011 | | |
| 0112 – Directeur des ressources humaines (niveau gestion) | 9 000 | 2 900 | 2 480 |
| 1121 – Spécialiste des ressources humaines (formation universitaire) | 17 500 | 9 500 | 7 770 |
| 1223 – Agent du personnel et recruteur (formation collégiale) | 5 000 | 1 470 | 1 310 |
| **Ensemble des emplois** | **31 500**[1] | **13 870**[2] | **11 560** |

1. Source : Site web Information sur le marché du travail d'Emploi Québec : http://imt.emploiquebec.net
2. Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2011*.

## Les professionnels et les techniciens en ressources humaines du secteur public ont un salaire et une rémunération globale supérieurs à leurs homologues du secteur privé

Le tableau 3 présente les résultats pour les trois emplois analysés selon trois composantes de la rémunération, soit le salaire horaire, les heures régulières de travail et la rémunération globale par heure travaillée. Les principaux résultats sont :

- Les spécialistes des ressources humaines et les agents du personnel et recruteurs du secteur public ont un salaire supérieur à leurs homologues du secteur privé, tout en ayant une semaine de travail plus courte. La rémunération globale par heure travaillée est plus élevée dans le secteur public. Cela s'explique par des débours plus élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. Pour les directeurs des ressources humaines du secteur public, les constats sont semblables, sauf en ce qui concerne les salaires, qui sont similaires sur le plan statistique à ceux du secteur privé.
- Lorsqu'on tient compte de la taille des entreprises du secteur privé, les entreprises de 500 employés et plus offrent aux directeurs des ressources humaines et aux spécialistes des ressources humaines un salaire et une rémunération globale moyens plus élevés que celles de 200 à 499 employés. Par contre, chez les agents du personnel et recruteurs, la comparaison n'indique pas de différence significative selon la taille pour les trois composantes analysées (salaire, heures régulières de travail et rémunération globale).
- Les directeurs des ressources humaines des entreprises privées de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal affichent un salaire plus élevé que ceux travaillant auprès des employeurs privés de la RMR de Québec. Lorsque les heures de présence au travail et les avantages sociaux sont pris en compte, la rémunération globale est supérieure dans la RMR de Montréal. Quant aux spécialistes des ressources humaines et aux agents du personnel et recruteurs, il n'y a pas de différence significative entre les deux RMR pour les salaires et la rémunération globale. Par contre, pour ces deux emplois, c'est dans la RMR de Québec que les heures régulières de travail sont les moins nombreuses.

1. Pour en savoir plus sur la méthodologie de l'ERG, voir le fascicule Coup d'œil sur l'ERG, édition 2011 disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques Publications », domaine « Travail et rémunération »).
2. Le concept « d'employé » utilisé par l'IMT n'a pas la même définition que celui utilisé par l'Institut dans l'ERG. Cependant, le rapport entre les deux permet de fournir un ordre de grandeur de la proportion d'employés en ressources humaines œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus parmi l'ensemble des employés de ce domaine.

## Le personnel en ressources humaines : essentiellement non syndiqué

Le domaine des ressources humaines est essentiellement non syndiqué. Sans surprise, tous les directeurs des ressources humaines (0112) sont non syndiqués, alors que 99 % des spécialistes des ressources humaines (1121) et des agents du personnel et recruteurs (1223) sont non syndiqués; lorsqu'ils le sont, ils œuvrent dans les entreprises de très grande taille.

C'est la nature des tâches occupées et l'accès à de l'information confidentielle qui font en sorte que ces emplois ne sont pas syndiqués et non le type d'industrie dans lequel on les retrouve. C'est pourquoi ces emplois se retrouvent autant dans des entreprises où les employés sont majoritairement syndiqués que non syndiqués.

Tableau 2

**Heures régulières de travail et rémunération pour certains emplois de la *Classification nationale des professions*, entreprises de 200 employés et plus, secteur privé non syndiqué, Québec, 2011**

| Emploi CNP | Privé non syndiqué | | | Privé non syndiqué Entreprises de 500 employés et plus | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Heures régulières | Salaire | Rémunération globale | Heures régulières | Salaire | Rémunération globale |
| | n | $/h | | n | $/h | |
| Directeur des ressources humaines | 37,8 | 52,06 | 71,32 | 37,7 | 53,81 | 74,16 |
| Spécialiste des ressources humaines | 37,6 | 34,77 | 48,73 | 37,6 | 35,52 | 50,00 |
| Agent du personnel et recruteur | 37,4 | 24,27 | 33,77 | 37,4 | 24,47 | 34,17 |

Pour l'emploi de directeur des ressources humaines, le nombre d'heures régulières de travail est semblable entre le secteur privé non syndiqué et le même secteur pour les entreprises de 500 employés et plus (tableau 2). Par contre, le salaire varie de 52,06 $ dans le premier secteur à 53,81 $ dans le second, et la rémunération globale par heure travaillée, de 71,32 $ à 74,16 $.

Chez le spécialiste des ressources humaines, le nombre d'heures régulières est le même et le salaire varie de 34,77 dans le secteur privé non syndiqué à 35,52 dans le secteur des entreprises privées de 500 employés et plus non syndiqué. La rémunération globale est de 48,73 $ dans le premier secteur et de 50,00 $ dans le second.

Enfin, le nombre d'heures régulières chez l'agent du personnel et recruteur est le même dans les deux secteurs. Le salaire varie de 24,27 $ dans le secteur privé non syndiqué à 24,47 $ dans le secteur privé non syndiqué, entreprises de 500 employés et plus. La rémunération globale va de 33,77 $ dans le premier secteur à 34,17 $ dans le second.

Tableau 3

**Effectif et rémunération pour certains emplois de la *Classification nationale des professions*, entreprises de 200 employés et plus, 2012**

| | Directeur des ressources humaines | | | | Spécialiste des ressources humaines | | | | Agent du personnel et recruteur | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif | Heures régulières | Salaire | Rém. globale | Effectif | Heures régulières | Salaire | Rém. globale | Effectif | Heures régulières | Salaire | Rém. globale |
| | n | | $/h | | n | | $/h | | n | | $/h | |
| Secteur | | | | | | | | | | | | |
| Public | 1 050 | 35,3 | 51,93 | 77,29 | 4 080 | 35,8 | 38,90 | 59,50 | 330 | 34,6 | 29,36 | 48,35 |
| Privé | 1 430 | 37,8 | 52,06 | 71,32 | 3 690 | 37,6 | 34,70 | 48,67 | 970 | 37,4 | 24,29 | 33,82 |
| Entreprises de 200 à 499 employés | 280 * | 38,2 | 44,83 | 59,89 | 430 | 37,8 | 29,14 | 39,38 | 110 ** | 37,7 | 22,65 | 30,61 |
| Entreprises de 500 employés et plus | 1 150 | 37,7 | 53,81 | 74,16 | 3 260 | 37,6 | 35,43 | 49,91 | 870 | 37,4 | 24,49 | 34,22 |
| Finance et assurances | 170 * | 36,4 | 51,65 | 72,60 | 560 * | 36,4 | 34,46 | 49,19 | 140 * | 36,5 | 25,47 | 36,75 |
| Fabrication | 620 | 38,1 | 53,14 | 74,31 | 1 380 | 38,4 | 34,28 | 49,54 | 210 * | 38,1 | 26,96 | 39,42 |
| Commerce | 190 * | 37,7 | 49,91 | 66,52 | 370 | 37,0 | 33,36 | 44,25 | 160 * | 37,1 | 24,12 | 32,83 |
| RMR de Montréal | 970 | 37,6 | 54,23 | 74,25 | 2 430 | 37,4 | 35,36 | 49,41 | 710 | 37,4 | 23,89 | 32,96 |
| RMR de Québec | 100 * | 37,2 | 42,89 | 58,11 | 220 * | 35,9 | 34,00 | 47,11 | 80 * | 36,0 | 24,84 | 33,95 |

Effectif et éléments de rémunération les plus élevés (secteur d'appartenance, taille de l'entreprise et région métropolitaine de recensement).
* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.
** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

## La comparaison des échelles salariales du secteur public avec celles du secteur privé conduit aux mêmes constats pour les emplois de niveaux professionnel et technique en ressources humaines, tandis que ceux de gestion présentent un portrait différent

Cette section porte sur les échelles salariales. Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs. Les échelles salariales révèlent une partie importante de la politique salariale de l'employeur. L'analyse des échelles salariales permet en effet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle. Elle jette donc un éclairage additionnel sur les résultats salariaux.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles qui comportent un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite, et finalement, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite. Ces trois types d'échelles se distinguent par la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Par conséquent, l'analyse sur les échelles salariales présentée dans cette section porte sur le maximum normal et la position dans l'échelle.

- Dans l'ensemble, pour chacun des trois emplois analysés, plus de 70 % des employés sont assujettis à une échelle salariale; l'analyse révèle également que l'effectif couvert par une échelle est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé (voir tableau 4). Lorsque le secteur privé est ventilé selon la région métropolitaine de recensement, la proportion de l'effectif couvert par une échelle salariale est similaire pour tous les emplois retenus. Ce constat est également vrai lorsque le secteur privé est ventilé selon la taille de l'entreprise, sauf pour les spécialistes des ressources humaines; le pourcentage d'employés rattachés à une échelle est presque deux fois plus élevé dans les entreprises de grande taille que dans celles de moindre taille.
- Les résultats concernant les maximums normaux sont plus partagés. L'analyse selon le secteur d'appartenance montre un maximum normal à l'avantage du secteur public pour les emplois de niveaux professionnel et technique.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles, telles que l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent sa place dans l'échelle salariale. Cette position est évaluée de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire}^1 - \text{Minimum} \times 100}{\text{Maximum normal} - \text{Minimum}}$$

1. Salaire moyen de l'effectif rémunéré selon une échelle.

Tableau 4

**Échelles salariales avec un maximum normal pour certains emplois de la *Classification nationale des professions*, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2011**

| | Directeur des ressources humaines | | | | Spécialiste des ressources humaines | | | | Agent du personnel et recruteur | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif couvert par une échelle | Minimum | Maximum normal | Position dans l'échelle | Effectif couvert par une échelle | Minimum | Maximum normal | Position dans l'échelle | Effectif couvert par une échelle | Minimum | Maximum normal | Position dans l'échelle |
| | % | $/h | | % | % | $/h | | % | % | $/h | | % |
| Secteur | | | | | | | | | | | | |
| Public | 98,0 | 40,32 | 53,03 | 89,8 | 99,2 | 30,46 | 41,60 | 75,5 | 96,5 | 21,88 | 30,92 | 84,3 |
| Privé | 80,4 | 41,16 | 55,47 | 84,6 | 79,4 | 29,51 | 39,28 | 66,8 | 70,5 | 20,66 | 27,32 | 65,7 |
| Entreprises de 200 à 499 employés | 73,5 | 34,92 | 48,61 | 70,5 * | 43,1 * | 23,83 | 35,08 | 67,9 * | 66,0 * | 19,42 | 25,44 | 94,7 |
| Entreprises de 500 employés et plus | 82,0 | 42,52 | 57,00 | 87,7 | 84,2 | 29,89 | 39,56 | 66,7 | 71,0 | 20,80 | 27,54 | 62,8 |
| Finance et assurances | 92,8 | 40,74 | 53,62 | 84,7 | 88,4 | 28,13 | 37,32 | 70,9 | 92,0 | 20,52 | 26,56 | 79,4 |
| Fabrication | 80,2 | 42,26 | 56,65 | 82,8 | 72,7 | 29,16 | 39,17 | 66,1 | 89,9 | 22,61 | 29,00 | 71,9 |
| Commerce | 80,2 | 38,53 | 53,82 | 81,1 | 73,3 | 27,91 | 39,55 | 59,4 | 81,9 | 18,72 | 25,82 | 79,5 |
| RMR de Montréal | 82,4 | 42,41 | 57,20 | 88,2 | 84,1 | 29,81 | 39,62 | 67,3 | 68,7 | 20,14 | 27,03 | 63,4 |
| RMR de Québec | 78,8 | 36,17 | 47,59 | 79,0 | 81,6 | 28,60 | 38,49 | 67,9 | 72,1 | 20,03 | 26,52 | 84,8 |

Effectif et éléments de rémunération les plus élevés (secteur d'appartenance, taille de l'entreprise et région métropolitaine de recensement).

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

Lorsque la taille des entreprises privées est prise en compte, les entreprises de 500 employés et plus présentent des maximums normaux plus élevés que celles de 200 à 499 employés pour deux des trois emplois. En ce qui concerne les régions métropolitaines de recensement, la comparaison indique que les entreprises privées de la RMR de Montréal affichent un maximum normal plus élevé que celles de la RMR de Québec pour l'emploi de directeur des ressources humaines.

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et des maximums normaux permet, dans certains cas, d'apporter un éclairage additionnel sur les résultats salariaux. C'est par exemple le cas des emplois CNP 1121 et 1223 dans la ventilation public/privé. La position moyenne dans l'échelle salariale est plus élevée dans le secteur public. Cette situation s'apparente à ce qui est constaté sur le plan des maximums normaux. L'effet conjugué de ces deux facteurs explique les débours plus élevés dans le secteur public pour les salaires.

Les autres ventilations montrent des positions dans l'échelle comparables pour les emplois CNP 0112 et 1121. L'emploi 1223 a une position plus avancée dans l'échelle dans les entreprises privées de moindre taille et celles situées dans la région métropolitaine de recensement de Québec. Sur le plan des maximums normaux et des salaires, les résultats sont statistiquement similaires lorsqu'on considère la taille de l'entreprise ou la RMR, sauf pour les agents du personnel et recruteurs; la détermination d'un lien entre la position dans l'échelle, le maximum normal et le salaire est plus difficile pour cet emploi. Cette situation peut s'expliquer par divers facteurs, comme la proportion importante d'employés non rémunérés selon une échelle salariale ou la grande différence quant à l'étendue de l'échelle entre deux emplois comparés.

## Les directeurs des ressources humaines des entreprises privées de grande taille et de la région de Montréal affichent un maximum au mérite supérieur

Dans cette section, il est question des échelles avec un maximum au mérite; ce niveau ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. La progression au-delà du maximum normal, c'est-à-dire jusqu'à un maximum au mérite, n'est accessible qu'à ces personnes.

Les résultats sont présentés pour le secteur privé et ses regroupements (voir tableau 5). Le secteur public est exclu de l'analyse, car le pourcentage d'employés assujettis à une échelle avec un maximum au mérite est marginal. Pour les trois emplois analysés, la proportion varie de 4,2 % à 6,5 %.

Parmi tous les employés assujettis à une échelle, le pourcentage de ceux couverts par une échelle comportant un maximum au mérite est d'au moins 43 %, sauf pour les emplois de niveaux professionnel et technique dans les entreprises privées de 200 à 499 employés. Selon le découpage de la taille, les spécialistes des ressources humaines et les agents du personnel et recruteurs sont en proportion plus grande dans les entreprises de 500 employés et plus. En ce qui a trait à la ventilation selon la RMR, il n'y a pas de différence significative dans la proportion d'effectifs couverts par une échelle avec un maximum au mérite pour les trois emplois analysés.

- Les emplois de directeur des ressources humaines et d'agent du personnel et recruteur présentent un maximum au mérite plus élevé dans les entreprises de grande taille que dans celles de moindre taille.
- Le maximum au mérite est plus élevé chez les directeurs des ressources humaines de la RMR de Montréal que chez ceux de la RMR de Québec. Il n'y a cependant pas de différence significative dans le niveau du maximum au mérite pour les deux autres emplois analysés.

Tableau 5

**Échelles salariales avec un maximum au mérite pour certains emplois de la *Classification nationale des professions*, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2011**

| | Directeur des ressources humaines | | Spécialiste des ressources humaines | | Agent du personnel et recruteur | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif couvert par une échelle au mérite | Maximum au mérite | Effectif couvert par une échelle au mérite | Maximum au mérite | Effectif couvert par une échelle au mérite | Maximum au mérite |
| | % | $/h | % | $/h | % | $/h |
| Secteur | | | | | | |
| Privé | 60,2 | 66,01 | 62,3 | 46,54 | 51,7 | 31,43 |
| Entreprises de 200 à 499 employés | 43,7 * | 54,67 | 18,0 ** | 42,18 | 19,3 ** | 27,86 |
| Entreprises de 500 employés et plus | 64,2 | 67,89 | 68,1 | 46,70 | 55,7 | 31,58 |
| Finance et assurances | 90,1 | 62,45 | 80,9 | 42,31 | 87,2 | 30,47 |
| Fabrication | 54,6 | 68,41 | 50,9 | 46,32 | 60,8 * | 33,33 |
| Commerce | 66,6 | 65,56 | 47,6 * | 50,49 | 64,3 * | 31,13 |
| RMR de Montréal | 63,3 | 67,97 | 68,3 | 46,82 | 51,2 | 31,27 |
| RMR de Québec | 63,5 | 55,87 | 59,2 * | 44,72 | 52,8 * | 29,39 |

Effectif et rémunération les plus élevés (secteur d'appartenance, taille de l'entreprise et région métropolitaine de recensement).

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

## Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'univers de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Les données provenant de la collecte 2011 tiennent compte des entreprises incluses dans l'enquête en 2009, 2010 et 2011. Enfin, les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Couverture

La Classification nationale des professions (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base1. Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP par des professionnels en rémunération. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base). Cette étape permet à l'Institut de diffuser de l'information statistique sur la rémunération de tous les emplois des entreprises de l'univers visé.

Période de référence

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2011 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) sont celles en vigueur le 1er avril 2011. La période de référence relative aux avantages sociaux est l'année précédant l'année d'introduction de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2011. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2011, des ajustements pour les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2010.

Concept de la rémunération globale

Les taux de salaire, les avantages sociaux et les heures de travail sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures régulières} - \text{Heures chômées payées}}$$

$$= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Différence significative

Afin de déterminer si deux données sont significativement différentes, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Claudette D'Anjou, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2013
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec